

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tidak lepas dari peran pembangunan manusia itu sendiri. Pembangunan yang dimaksud disini adalah pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur. Adapun salah satu pembangunan saat ini yang sangat memerlukan perhatian lebih yaitu pembangunan ketenagakerjaan.

Pembangunan ketenagakerjaan ini merupakan bagian dari usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia yang mengarah pada tujuan meningkatkan harkat, martabat dan kemampuan manusia itu sendiri.¹ Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja. Di Indonesia sendiri peraturan yang berkaitan dengan pembangunan ketenagakerjaan sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut Syahrani, Hukum Ketenagakerjaan adalah keseluruhan peraturan hukum yang mengatur hubungan-hubungan pemburuhan yaitu hubungan antara buruh atau majikan dengan perintah

¹Pembangunan Ketenagakerjaan <http://www.pksnongsa.org/2013/03/3-akar-pembangunan.html>, diakses pada hari Minggu 23 Januari 2022 pukul 14.30 WITA

(penguasa)². Undang-Undang ketenaga kerjaan mendefinisikan hubungan antara pengusaha dan karyawan ada batasan formal dalam mempekerjakan dan memecat karyawan.³

Maka dapat di simpulkan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah kumpulan peraturan-peraturan yang mengatur hubungan antara pemberian kerja dan tenaga kerja, dimana didalamnya memuat beberapa aspek lain seperti upah, jam kerja, cuti, istirahat, perjanjian kerja dan sebagainya.

Hal ini sesuai firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Surat Al-Baqarah ayat 286 :

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا^٢ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ^٣ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ
 أَخْطَأْنَا^٤ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا^٥ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلَنْ مَا لَا طَاقَةَ لَنَا
 بِهِ^٦ وَاعْفُ عَنَّا^٧ وَارْحَمْنَا^٨ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya: Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebajikan) yang diusahakannya dan terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa,) “Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami salah. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebani kepada orang-orang sebelum kami. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami. Maka, tolonglah kami dalam menghadapi kaum kafir.”⁴

² Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik Di Indonesia*, (Jakarta: Kencana Prenamedia Group, 2019), hlm. 4.

³ Karen Pfeifer, *Islam and Labor Law: Some Precepts and Examples*, (2006), Economi Faculty Publications, Smith College, Northampton, MA.

⁴ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: Magfirah Pustaka, 2006), hlm. 49

Sebagaimana ayat diatas menjelaskan bahwa tenaga kerja perempuan juga perlu diperhatikan dalam segi perlindungannya, sehingga tidak diberikan pekerjaan yang memberatkan kodratnya, melebihi batas kemampuannya. Dan dalam masa tertentu ada pula waktu dimana pekerja perempuan harus diperhatikan waktu keringannya dalam bekerja dan berkaitan dengan cuti-cuti yang berhubungan dengan fungsi biologisnya sebagai wanita.⁵

Dilihat pada masa sekarang ini, wanita ikut berpartisipasi meningkatkan kesejahteraan keluarga dengan cara bekerja merupakan hal biasa.⁶ Dengan adanya diskriminasi gender tersebut para perempuan sebagai warga Negara maupun sumber daya insan pembangunan, dan seharusnya mereka juga memiliki kesempatan sama dengan laki-laki untuk berperan dalam segala bidang maupun dalam tingkatan pekerjaan.

Secara kodratnya perempuan dan laki-laki berbeda. Perempuan lebih banyak memiliki resiko dalam melakukan pekerjaan dan juga mendapatkan perlakuan yang tidak menyenangkan dari laki-laki, dalam hal ini tenaga kerja perempuan tidak bisa di samakan dengan tenaga kerja laki-laki. Hal ini juga ditegaskan oleh Imam Soepomo bahwa setiap tenaga

⁵ N. Noorhasanah, *Hak Pekerja Perempuan Dalam Al-Qur'an*, (Khazanah Theologia, Vol. 2 No. 2, 2020)

⁶ Ava Baron, *Protective Labor Legislation and the Cult of Domesticity*, (Journal: Of Family Issues, Vol.2 No. 1, March 1981)

kerja perempuan seharusnya mendapatkan perlakuan khusus terkait dengan kesehatan, kesusilaan, dan keselamatan kerja.⁷

Pada perlindungan hukum terhadap para pekerja perempuan memberikan kepastian hak para pekerja yang berhubungan dengan waktu istirahat (cuti), baik itu saat waktu haid, hamil maupun menyusui.⁸ Perlindungan itu termuat dalam Undang-Undang ketenagakerjaan salah satunya bagi para pekerja perempuan yang sedang haid, melahirkan dan menyusui yg terdapat dalam pasal 81 Undang-Undang RI No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua setelah waktu haid”.

Pasal 82 Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa “Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau pun bidan, dan pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan”. Sedangkan yang berkaitan dengan perlindungan hukum untuk menyusui

⁷ Yosia Hertharie, *Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan Dalam Peraturan Perusahaan*, Jurnal Hukum, Vol.1 No.1, November 2020

⁸ Natalia Ramirez Bustamante, Ana Maria Tribin Uribe, Carmina O. Vargas, *Maternity and labor Markets: Impact of Legislation in Colombia*, (IDB Working Paper Series, No. IDB-WP-583, 2015, Washington, DC)

oleh pekerja perempuan terdapat pada Pasal 83 Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa “Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberikan kesempatan yang sepatutnya untuk menyesuaikan anaknya jika hal itu harus dilaksanakan selama waktu kerja”.

Perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan memberikan jaminan hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan perlakuan tanpa adanya diskriminasi pada apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan dan kemajuan usaha dan pengusaha.⁹ Tetapi kenyataannya masih ada perusahaan yang kurang menerapkan aturan yang sudah ditetapkan seperti yang sudah disebutkan dalam peraturan perundang-undangan mengenai perlindungan hukum bagi para pekerja perempuan, seperti tidak memberikan cuti saat haid pada hari pertama dan kedua dan tidak adanya cuti menyusui ataupun tempat menyusui bagi anaknya.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti di Pulau Laut Utara belum sepenuhnya memenuhi rumusan yang terdapat dalam ketentuan Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu tenaga kerja perempuan tidak ada kesempatan untuk memberikan asi kepada anaknya dikarenakan tidak adanya waktu istirahat untuk menyusui maupun ruangan untuk memompa dan memberikan asi dan melihat dari jumlah data tenaga kerjanya yaitu 148 orang yang terdiri dari 126 orang

⁹ Enditus Adisu dan Lebertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Perempuan*, (Jakarta: Visism Media, 2007), hlm. 2

tenaga kerja laki-laki dan 22 orang tenaga kerja perempuannya dari data tahun 2013 yang mana rata-rata usia tenaga kerja perempuan yang bekerja disana yaitu 20-35 tahun.

Demikian dalam hal perusahaan yang mempekerjakan perempuan sebaiknya memberikan perlindungan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan walaupun seorang perempuan mereka juga harus benar-benar di perhatikan, melihat peranan tenaga kerja sangat penting dalam kelancaran produksi perusahaan oleh karena itu pekerja perempuan harus mendapatkan hak-hak mereka seutuhnya dari perusahaan, dengan tidak di diskriminasi serta terwujudnya kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Berdasarkan latar belakang yang telah di sebutkan, oleh karena itu peneliti perlu mengkaji permasalahan terkait dengan judul “Implementasi Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan di Pulau Laut”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dengan latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Bagaimana ketentuan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan pada Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ?
2. Bagaimana implementasi pemenuhan hak-hak tenaga kerja perempuan yang bekerja berdasarkan Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di Pulau Laut ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilaksanakan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan pada Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
2. Untuk mengetahui implementasi pemenuhan hak-hak tenaga kerja perempuan yang bekerja berdasarkan Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

D. Signifikansi Penelitian

Dengan tujuan penelitian di atas maka diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis (keilmuan) yaitu dengan menambah wawasan dan pengetahuan seputar permasalahan yang diteliti, baik bagi peneliti itu sendiri maupun pihak yang lain untuk mengetahui secara mendalam tentang permasalahan tersebut dan sebagai sumber pemikiran bagi pengembangan ilmu Hukum Tata Negara
2. Manfaat praktis yaitu kegunaan yang bersifat sumbangsih bagi kepentingan di luar akademik. Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan referensi bagi masyarakat dan sebagai bahan referensi untuk memberikan wawasan mengenai Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Menurut Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003.

E. Defenisi Operasional

Untuk menghindari penafsiran yang luas dan agar tidak terjadi kesalah pahaman dalam menginterpretasikan judul serta permasalahan yang akan diteliti, maka diperlukan adanya batasan-batasan istilah sebagai berikut :

1. Pengertian Implementasi

Implementasi berasal dari bahasa Inggris yaitu *implemation* yang artinya pelaksanaan. Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) berarti pelaksanaan atau penerapan istilah implementasi biasanya dikaitkan dengan suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan tertentu dan salah satu upaya mewujudkan dalam suatu sistem adalah implementasi.¹⁰ Jadi implementasi hukum ketenagakerjaan memiliki peran yang mendasar dalam meningkatkan stabilitas ketenagakerjaan, mengurangi perputaran dan mengelola hubungan majikan dan karyawan yang meningkatkan produktivitas di organisasi manpun.¹¹

2. Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi

¹⁰Kamus Besar Bahasa Indonesia Pengertian Implementasi <https://kbbi.web.id/implementasi.html> diakses pada hari Selasa 07 Februari 2023, pukul 12.30 WITA

¹¹ Ola Bazaza, *Impact Of Labor Law Implementation in the Lebanese Pharmaceutical Sector*, (Jurnal: Management Studies and Economic Syistem, 4(4), 287-294, Autumn 2019, Beirut Arab University, Lebanon)

kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Pasal 1 angka 2 Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Penggunaan istilah tenaga kerja dengan pekerja atau buruh pada dasarnya sama tetapi pekerja atau buruh memfokuskan pada orang yang menerima upah ataupun imbalan dalam bentuk yang lainnya. Sedangkan tenaga kerja hanya memfokuskan pada orang yang melakukan pekerjaan, menghasilkan barang atau jasa baik itu kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat.

Dari pengertian tersebut tingkatan tenaga kerja lebih tinggi dari pada pekerja dikarenakan syarat yang wajib dipenuhi bagi tenaga kerja yaitu mampu melakukan suatu pekerjaan yang diberikan oleh pemberi kerja.¹² Adapun nilai hukum ketenagakerjaan dan hukum jaminan sosial bertujuan untuk memenuhi kebutuhan sosial mereka yang signifikan seperti makanan, pakaian, perumahan dan keamanan.¹³ Pada penelitian ini yang dimaksud dengan tenaga kerja di sini yaitu tenaga kerja perempuan

3. Pengertian PT

Perseroan Terbatas (PT) adalah suatu badan hukum untuk menjalankan usaha yang memiliki modal terdiri dari saham-saham yang

¹² Dalinama Telaumbanua, S.H,M.H, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Yogyakarta: Deepublish, 2019), hlm. 2

¹³ Yelena Alexandrovna Istomina, Julia Valeryevna Ivanchina, *Labor and Family Responsibility: Update Approaches in Law*, (*Jurnal: Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, vol.498, 2020, Department of Labor Law, Ural State Law University, Rusia)

pemilikinya memiliki bagian sebanyak saham yang dimilikinya. Karena modalnya terdiri dari saham-saham yang dapat diperjual belikan dan perubahan kepemilikan perusahaan bisa dilakukan tanpa perlu membubarkan perusahaan.¹⁴

Jadi yang dimaksud dengan PT disini adalah PT SDO yang merupakan anak perusahaan dari Minamas Group yang berlokasi di Pulau Laut, Kabupaten Kotabaru Kalimantan Selatan, Indonesia. PT SDO merupakan perusahaan yang bergerak di bidang minyak sawit mentah yang mulai beroperasi pada Maret 2014 dan membangun kilang terbesar di Pulau Laut Kabupaten Kotabaru dengan luas lahan 32 hektar.

F. Kajian Pustaka

Untuk menghindari kesalahan dan untuk memperjelas permasalahan yang penulis angkat, maka diperlukan kajian pustaka untuk membedakan peneliti ini dengan penelitian yang telah ada.

1. Skripsi oleh Rizka Febriyanti yang berjudul “Analisi Hukum Islam Tentang Undang-Undang Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Yang bekerja di Malam Hari (Studi Kasus Di Konter Imam jaya Jalan Teuku Cik Ditiro, Sumber Rejo Kemiling Kota Bandar Lampung).¹⁵

¹⁴ Pengertian PT https://id.m.wikipedia.org/wiki/Perseroan_terbatas diakses pada hari Rabu 08 Februari 2023, pukul 14.25 WITA.

¹⁵ Rizka Febriyanti “*Analisi Hukum Islam Tentang Undang-Undang Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Yang Bekerja Di Malam Hari (Studi Kasus Di Konter Iman Jaya Jalan Teuku Cik Ditiro, Sumber Rejo Kemiling Kota Bandar Lampung)*”. Dari Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Fakultas Syari’ah Prodi Hukum Ekonomi Syariah (Mu’amalah) 2021.

Peneliti ini membahas mengenai menganalisis lebih lanjut tentang perlindungan tenaga kerja wanita yang bekerja di malam hari di konter iman jaya berdasarkan UU yang berlaku. Dan akan ditinjau apakah pendapatnya bertentangan atau tidak dengan syari'at Islam. Jenis penelitian yang digukana pada penelitian ini yaitu penelitian lapangan (*field research*) dengan menggunakan pendekatan deskriptif yang bersifat eksploratif yang bertujuan untuk menggambarkan keadaan sesuatu dengan menggunakan tektik pengumpulan data yaitu wawancara, dokumnetasi dan observasi. Hasil dari penelitian yang di lakukan oleh Rizka Febriyanti adalah diharapkan memperoleh pemahaman fenomena tertentu dari perspektif partisipan yang mengalami fenomena tersebut.

Adapun perbedaan penelitian saya dengan penelitian Rizka Febriyanti yaitu pada lokasi dan fokus penelitian yang di lakukan, penelitian yang saya lakukan berada di PT. SDO Pulau Laut Refenery sedangkan penelitian yang di lakukan oleh Rizka Febriyanti berlokasi di Konter Imam Jaya Kemiling Kota Bandar Lampung dan fokus penelitian yang saya lakukan yaitu implementasi Undang-Undang tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan di Pulau Laut Refeneri sedangkan fokus penelitian Rizka Febriyanti mengenai analisis hukum Islam tentang Undang-Undang terhadap perlindungan tenaga kerja wanita yang bekerja di malam hari pada Konter Imam Jaya Kemiling Kota Bandar Lampung. Dan persamaan antara penelitian saya

dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizka Febriyanti yaitu sama menggunakan penelitian lapangan (*feld research*) juga sama-sama meneliti tentang tenaga kerja perempuan.

2. Skripsi oleh Ardy Setiowati yang berjudul “Tinjauan Sosiologi Hukum terhadap Pelaksana Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Perempuan di Kota Makassar”¹⁶

Peneliti ini membahas tentang pelaksanaan pemenuhan hak-hak pekerja perempuan di Kota Makassar dan untuk mengetahui faktor-faktor yang menjadi penyebab terpenuhinya atau tidaknya hak-hak pekerja perempuan di Kota Makassar. Penelitian ini dilakukan di beberapa perusahaan yang ada di Kota Makassar yang menempati sector ketenagakerjaan yang berbeda-beda yaitu Avira Hotel, Restaurant, Matahari Departement Store dan SPBU.

Adapun jenis penelitian yang dilakukan merupakan analisis kualitatif terhadap data atau fakta hukum yang diperoleh di lapangan dengan menafsirkannya dengan landasan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pemenuhan hak-hak pekerja perempuan di Kota Makassar khususnya di sektor pariwisata, sektor penyediaan bahan bakar dan gas bumi, sektor department store pada umumnya belum terpenuhi hak-hak

¹⁶Ardya Setiowati yang berjudul “Tinjauan Sosiologi Hukum terhadap Pelaksana Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Perempuan di Kota Makassar”. Dari Universitas Hasanuddin Makassar Fakultas Hukum (2014)

pekerja perempuan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3. Skripsi oleh Muh. Herismant Buscar S yang berjudul “Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Pada Malam Hari Di Swalayan Alfamidi Kecamatan Rappocini Kota Makassar Undang-Undang No. 13 Tahun 2003”¹⁷

Penelitian ini membahas mengenai perlindungan tenaga kerja wanita pada malam hari di Swalayan Kota Makassar menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, bagaimana aturan dan pengawasan bagi tenaga kerja perempuan yang bekerja di malam hari.

Adapun jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian yuridis sosiologis dengan cara mengkaji peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita yang bekerja pada malam hari di Makassar dan melihat kenyataan yang ada di lapangan berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti dari sudut pandang penerapan hukum. Menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan studi dokumentasi.

¹⁷ Muh. Herismant Buscar S, “*Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Pada Malam Hari Di Swalayan Alfamidi Kecamatan Rappocini Kota Makassar Undang-Undang No. 13 Tahun 2003*”, Dari Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar Fakultas Ilmu Hukum, (2015)

4. Jurnal oleh Mulyani Djakaria yang berjudul “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan dengan Kesehatan Kerja”¹⁸ Fakultas Hukum Universitas Pandjadjaran.

Penulisan ini bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja dari kesewenang-wenangan pengusaha dan untuk menciptakan suasana yang humoris di perusahaan yang dapat dilaksanakan sesuai dengan prinsip yang ada didalam hubungan industrial.

Adapun metode yang di gunakan pada penulisan ini adalah metode analisis normatif kualitatif dengan menggunakan pendekatan yuridis normatif. Teknik pengumpulan data yang dilekaukan dalam penulisan ini dengan studi dokumen guna memperoleh data sekunder yang didukung dengan wawancara untuk memperoleh data primer kemudian dianalisis secara kualitatif dan di sajikan secara deskriptif.

5. Jurnal oleh Bill Clinton yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Wanita Di PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci”¹⁹

Penulisan ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum dan apa saja yang menjadi faktor penghambat perlindungan

¹⁸ Mulyani Djakaria, “*Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan dengan Kesehatan Kerja*”, Jurnal Bina Mulia Hukum, Vol. 3, No. 1, September 2018

¹⁹ Bill Clinton, “*Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita Di PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci*”, Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Hukum, Vol. 3 No. 2, Oktober 2016

hukum terhadap hak tenaga kerja wanita di PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci. Adapun jenis penelitian yang di gunakan pada penulisan ini yaitu penelitian sosiologi hukum dengan menggunakan teknik pengumpulan data wawancara, kajian pustaka, dan kuesioner.

Adapun hasil dari penulisan ini adalah perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita di PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci Ini belum terpenuhi secara maksimal. Karena hal ini dapat dilihat dari pekerja/buruh perempuan yang bekerja hingga malam hari dan tidak terpenuhinya hak untuk mendapatkan angkutan antar jemput, kurangnya fasilitas kamar mandi yang di sediakan pemenuhan hak mendapatkan makan dan minum yang bergizi dan perlindungan terhadap pemberian hak cuti hamil/melahirkan yang hanya diberikan selama 1 (satu) bulan sebelum dan sesudah melahirkan. Perlindungan hukum terhadap hak cuti haid yang ketika merasakan sakit pada masa haid hanya diberikan waktu untuk istirahat di ruangan yang disediakan dan tidak diberikan cuti.

Berdasarkan dari beberapa kajian pustaka di atas, penelitian yang dilakukan memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah pada penelitian ini peneliti memfokuskan pada perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan dikarenakan banyaknya tenaga kerja laki-laki dari pada tenaga kerja perempuan dalam undang-undang dan hukum Islam.

G. Sistematika Penulisan

Penelitian ini terdiri dari lima bab dan untuk memberikan gambaran yang jelas maka disusunlah sistematika yang berisi informasi yang akan dibahas dalam setiap bab. Adapun sistematika penulisannya adalah:

BAB I Pendahuluan, terdiri dari latar belakang masalah penelitian yang berisikan gambaran dari permasalahan yang akan diteliti. Kemudian rumusan masalah yang mana merupakan pertanyaan dari latar belakang yang sudah digambarkan sebelumnya. Tujuan penelitian merupakan hasil yang ingin dicapai oleh peneliti. Setelah itu disusunlah defenisi operasional untuk memberikan pemahaman agar terarah sehingga tidak menimbulkan makna luas. Kemudian kajian pustaka sebagai pengetahuan adanya penelitian terdahulu yang mengangkat permasalahan yang sama ataupun berbeda serta sebagai referensi peneliti. Serta kajian metodologis dan sistematika penulisan dapat memudahkan penyusunan skripsi secara keseluruhan.

BAB II berisikan landasan teori tentang Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

BAB III berisikan metode penelitian, bagian ini merupakan metode yang digunakan untuk menggali data yang diperlukan dalam bab ini memuat jenis penelitian, sifat penelitian, pendekatan penelitian

BAB IV berisikan penyajian data dan laporan penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengumpulan data yang dijelaskan pada bab III

BAB V berisikan Penutupan. Pada bab ini berisikan simpulan secara menyeluruh mengenai permasalahan yang penulis angkat dan saran yang penulis berikan dalam penelitian ini untuk masa yang akan datang.